

# 若年者の新しいキャリアとしての「未経験者歓迎」求人と「正社員登用」機会

佐藤 博樹

(東京大学教授)

## 目次

- I はじめに
- II 若年層の正社員と比較した非正社員の育成とキャリア管理
- III 「未経験者歓迎」の求人実態
- IV 正社員登用の実態
- V 小括

## I はじめに

企業の人材活用や採用行動の変化の影響を受け、若年者は厳しい雇用環境に直面している。企業の正社員求人の減少と非典型労働の活用拡大の結果、新規学卒者の正社員就職率が低下し、学卒後に無業者となったり、就業してもアルバイトなど非典型労働に従事したりする者が増加している（小杉編 2003；小杉 2004；上西 2004）。若年者にとっては、教育訓練機会や教育訓練投資が少なくなることを意味し、将来における中長期的なキャリア形成にマイナスの影響を及ぼす可能性が指摘されている（黒澤・玄田 2001；酒井 2004）。

若年者を巡る雇用環境の変化に関しては、若年者自身の就業意識やライフスタイルの変化、さらには学校から職場への移行の仕組みの機能不全として議論され、政策面では、就業意識の啓発への取り組み強化や、職業指導および就職斡旋の仕組みの見直しなどが行われてきた（若年者キャリア支援研究会 2003）。しかし、学校卒業後に無業者となった者やアルバイトなど非典型労働に従事した者に対するキャリア形成支援策は、ほとんど実

施されてこなかったといえる<sup>1)</sup>。

企業の人材活用や採用行動のあり方、さらには若年層が求めるライフスタイルや働き方を前提とすると、今後の雇用システムには「新規学卒・正社員一括採用」を基本とするものだけでなく、多様な働き方を組み込んだ多様なキャリア選択を可能とする仕組みが求められる。そのためには、学校を卒業したのちの数年間は、非典型労働に従事したとしても、一定の職業能力機会が得られるだけでなく、典型労働を含めたつぎのキャリア段階への移行が可能となる労働市場や雇用システムの整備が不可欠となる（リクルート・ワークス研究所 2002；若年者キャリア支援研究会 2003；本田 2004）。

こうした研究関心から本稿では、アルバイトなど非典型労働に従事する若年者の新しいキャリア展開の可能性を明らかにするために、①他社でアルバイトなど非典型労働に従事していた者を正社員として中途採用している企業の実態と、②アルバイトなど非典型労働として雇用している者を自社の正社員として登用する「社員登用制度」の実態の両者に関して分析を行った<sup>2)</sup>。

具体的には、求人誌等での正社員募集に際して「未経験者歓迎」と明記して求人している企業または社員登用制度があることを明記してアルバイトなど非典型労働を求人している企業の両者を抽出して調査を実施した<sup>3)</sup>。未経験者歓迎の求人企業に着目したのは、新卒採用でも即戦力採用でもなく、アルバイトなど非典型労働の経験を評価し正社員として中途採用している可能性がある企業を調査することで、アルバイトなど非典型労働か

らつぎの段階のキャリアに移行する可能性を検討するためである。さらに、企業が提供する能力開発機会が、若年層の正社員と非正社員の間で異なるかどうかを明らかにするために、人材活用と教育訓練の仕組みを正社員と非正社員で比較した。まず、この点から見ていこう。

## II 若年層の正社員と比較した非正社員の育成とキャリア管理

30歳以下の若年層（以下、若年層と略記）の非正社員には、企業内において、どのようなキャリア形成や教育訓練の機会が開かれているのか。この点をまとめると以下ようになる。

①若年者が担当している仕事に求められる技能習得期間を調べると（表1）、正社員では、「ひととおりの仕事」を習得するのに3カ月から1年未満ほどを要する場合が多く、「最も高度な仕事」の場では技能を習得するのに1年から5年未満ほどかかる事業所が多い。これに対して非正社員では、「ひととおりの仕事」を習得する期間として、1カ月未満から3カ月未満までの期間を中心に、1年未満までの短い期間をあげる事業所が多数で、「最も高度な仕事」であっても習得期間に関して半年から3年未満程度とする事業所が主となる。

若年者が担当する「ひととおりの仕事」と「最も高度な仕事」の両者とも、非正社員が従事している仕事は、正社員の仕事よりも技能習得期間が短くなる。こうした結果、非正社員に対する勤続期待（1年から3年未満：38.0%、3年から5年未満：21.7%）も、正社員への勤続期待（5年から10年未満：22.5%、10年以上：58.1%）より短い。

②若年層への仕事の割り振りに関する考え方を非正社員と正社員で比較すると、非正社員には補助的な仕事を割り振り、育成を考えた仕事の割り振りをしている事業所は少ない。こうした仕事の割り振りの結果として、非正社員が担当している仕事の習熟期間が短くなるのである。仕事の割り振りがOJTによる教育訓練機会の内容を規定すると考えると、非正社員のOJT機会は、正社員に比べて限定されたものになっている（表2）。

しかし、非正社員でも「特に優秀な」者に対しては、当面の業務の必要に応じてさまざまな仕事を割り振るとする事業所の割合が約5割と多く、また、育成のため積極的に高度な仕事を割り振るとする事業所も約2割となる。非正社員を一律に扱うのではなく、本人の意欲や能力に応じてOJTの機会を与えている事業所も存在する。言い換えれば、非正社員であっても、意欲や能力に応じてOJTの機会を広げていく可能性がある。

③非正社員のキャリアの上限として「最も上位の管理的ポジション」を調べると、大多数の事業

表1 若年層が担当する仕事の習得期間

（単位：％）

	正社員		非正社員	
	ひととおりの仕事	最も高度な仕事	ひととおりの仕事	最も高度な仕事
1カ月未満	3.1	0.8	18.6	1.6
1～3カ月未満	13.2	0.0	31.8	6.2
3カ月～半年未満	22.5	5.4	14.7	15.5
半年～1年未満	36.4	13.2	18.6	25.6
1年～3年未満	14.7	34.9	7.0	24.8
3年～5年未満	3.1	23.3	0.8	9.3
5年～10年未満	2.3	13.2	1.6	7.0
10年以上	0.0	3.1	0.0	1.6
無回答	4.7	6.2	7.0	8.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

注：回答数129。

表2 若年層への仕事の割り振り方

(単位：%)

	正社員	特に優秀な 非正社員	普通の 非正社員
補助的な仕事を割り振る	0.0	2.3	31.8
補助的ではないが、決まった範囲の仕事を割り振る	4.7	20.2	38.8
当面の業務に応じて様々な仕事を割り振る	38.0	49.6	17.1
育成のため積極的に高度な仕事を割り振る	53.5	20.2	5.4
その他	0.8	1.6	0.8
無回答	3.1	6.2	6.2
合計	100.0	100.0	100.0

注：回答数 129。

所は、非正社員の部下のみを指導するポジションを含め、管理的ポジションに非正社員を配置していない(表3)。ただし、それぞれ1割程度と少数であるが、正社員を指導するポジションや、非正社員のみを指導するポジションに非正社員を配置する事業所がみられる。

④全体として見ると、非正社員の能力開発機会は限定されているが、非正社員に対しても「育成のために積極的に高度な仕事を割り振る」とした事業所では、非正社員が従事する仕事の習熟期間が長くなるだけでなく、非正社員を管理的なポジションに配置している事業所が多くなる。さらに、そうした事業所では、データは示さないが非正社員の月収額の上限も高くなる。つまり、非正社員の育成やキャリア形成に積極的な事業所では、仕事内容や技能水準を賃金水準に反映させることを通じて、非正社員の技能形成やキャリア形成の促進をはかっている。

⑤また、正社員と非正社員に関する育成の考え方を比較すると、正社員の育成に積極的な事業所は、非正社員の育成に関しても積極的である。表4は、仕事の割り振り方を正社員と普通の非正社員に関して比較したものであるが、「特に優秀な」非正社員の場合でも同様の関係が確認できる。さらに、正社員の能力開発に積極的な事業所では、後述するが、意欲や能力の高い非正社員を正社員に登用して長期的な育成をはかることに関しても積極的である。

反対に、正社員の育成に必ずしも積極的でない事業所は、非正社員の育成にも消極的であり、非

表3 若年層の非正社員を配置する管理的ポジションの上限  
(単位：%)

配置していない	64.3
正社員の考課を行うポジション	1.6
正社員の考課はしないが、正社員の部下を指導する ポジション	12.4
非正社員の部下のみを指導するポジション	14.7
その他	0.8
無回答	6.2
合計	100.0

注：回答数 129。

正社員からの正社員登用にも消極的である。若年層の技能形成やキャリア形成の機会に関して、正社員と非正社員の間の格差だけでなく、正社員を含め事業所間において格差が存在するのである。

### Ⅲ 「未経験者歓迎」の求人実態

「未経験者歓迎」として過去1年間に、おおむね30歳までの正社員を中途採用する募集を行っていた事業所における募集理由や選考基準、さらには実際に採用した者の属性などは以下のようになる。調査対象は、中途採用一般ではなく、30歳までの正社員を「未経験者歓迎」とした求人に限定している<sup>4)</sup>。

①「未経験者歓迎」として求人した理由(複数回答)は、「経験者だけではなく、より幅広い層から採用選考を行いたいから」(76.7%)が多く、他の理由は少ない(第2位の理由は「経験者の採用が困難」で18.7%)<sup>5)</sup>。また、「未経験者歓迎」の

表4 正社員への仕事の割り振り方別に見た普通の非正社員への仕事の割り振り方

(単位：%)

〔正社員への仕事の割り振り方〕	〔普通の非正社員への仕事の割り振り方〕						合計
	補助的な仕事を割り振る	決まった範囲の仕事を割り振る	当面の必要に応じて、様々な仕事を割り振る	育成のために積極的に高度な仕事を割り振る	その他	無回答	
決まった範囲の仕事／様々な仕事を割り振る	45.5	34.5	12.7	1.8	1.8	3.6	100.0 (n = 55)
育成のために積極的に高度な仕事を割り振る	23.2	43.5	20.3	8.7	0.0	4.3	100.0 (n = 69)

求人職種（複数回答）は、「営業職」（46.7%）が最も多く、これに「一般事務」（27.3%）が続いている<sup>6)</sup>。採用職種でも「営業職」（34.3%）の比重が高くなる。

②「未経験者歓迎」求人に関する採用基準を明らかにするために、a)採用選考に残るために必要な最低条件、b)選考に際して企業が重視している能力や特性、c)評価している職歴や社会経験の三つを取り上げて調査を行った。

a)採用選考に残る最低条件として、「正社員としての職業経験を求める」（32.0%）は3分の1で、「特に職業経験は求めない」（46.0%）が半数弱となった。未経験者歓迎の求人は、正社員の職歴がなくとも採用選考に残ることができるものがかなりを占めている。

b)選考で重視する能力や特性は、「基本的なITスキルがあること」を除き、いずれも「非常に重視する」「ある程度重視する」の比率が高い（表5）。その中で「非常に重視する」の比率が高いのは「意欲、チャレンジ精神が旺盛であること」（77.3%）、「自分の考えを説明できて、他人の話をよく聞けること」（58.7%）、「謙虚・素直であること」（52.7%）の三つある。「パート・社会人アルバイト」などの非正社員であっても、このような能力・スキルを備えている場合には、正社員として採用される可能性が高くなると考えられる。

c)選考で評価する職歴を調べるため、調査では、「『未経験者歓迎』の求人職種に対して次のような方々が応募してきた場合、貴事業所ではそれぞれの方をどのように評価しますか」と尋ねた（表6）。その結果によると、比較的高く評価されているの

は「卒業後、求人職種での正社員経験が2,3年ある方」である。つまり、採用選考に残る採点条件として正社員としての職歴を求めているものの、求人職種では正社員の職歴があることはプラスに評価されている。つぎに評価が高いのは「卒業後、パート・アルバイトでチェーンの飲食店で働き、店長代理として多数のパート等の管理・指導にあたりるとともに、店舗経営にも積極的に関わってきた方」である。他方、「パート等の管理・指導を行ってきた」や「卒業後、求人職種のパート・アルバイト経験が2,3年ある方」は、あまり評価されていない。つまり、パート・アルバイト経験は、「店舗経営にも積極的にかかわる」という水準にまで到達している場合は、ある程度評価されるものの、それ以外ではあまり評価されていない。ただし、これは求人職種によって異なり、パート・アルバイト経験が直接生かせる職種では、経験の評価は高くなる。

そのほかの職歴では、「卒業後、事務系の派遣社員として2,3年の勤務経験がある方」や「卒業後、青年海外協力隊やボランティアの経験がある方」の評価は高くない。

③「未経験者歓迎」の求人目的は、幅広い層から採用を行うことにあるが、「正社員経験がない者」でも、「同業種・同職種の経験がない者」でもよいというわけではない。それは、実際に採用された者の属性をみると、前職が正社員であった者が60.2%を占め、また前職と現職が同じである者が36.6%とかなりの比重を占めることから明らかである。特に採用時の年齢が比較的高い者では、採用者に占める前職正社員の割合が高く

表5 応募選考で重視する能力・特性

(単位：%)

	非常に重視する	ある程度重視する	あまり重視しない	重視しない	無回答	合計	回答数
基本的なビジネスマナーを身につけていること	34.0	62.0	3.3	0.7	0.0	100.0	150
変化に対する適応性が高いこと	38.0	58.0	3.3	0.7	0.0	100.0	150
学習能力が高いこと	38.0	55.3	6.7	0.0	0.0	100.0	150
謙虚・素直であること	52.7	44.7	2.7	0.0	0.0	100.0	150
基本的な IT スキルがあること	8.0	47.3	36.0	8.7	0.0	100.0	150
意欲、チャレンジ精神が旺盛であること	77.3	22.0	0.7	0.0	0.0	100.0	150
自分の考えを説明できて、他人の話をよく聞けること	58.7	38.7	2.7	0.0	0.0	100.0	150

表6 応募選考で評価する職歴

(単位：%)

	高く評価する	ある程度評価する	あまり評価しない	評価しない	無回答	合計	回答数
求人職種のパート・アルバイト経験	6.7	40.7	41.3	8.7	2.7	100.0	150
飲食店店長代理としてパートの管理指導経験	4.7	42.0	39.3	10.7	3.3	100.0	150
飲食店店長代理として経営にかかわった経験	13.3	45.3	29.3	8.7	3.3	100.0	150
求人職種の正社員経験	18.0	65.3	12.7	2.7	1.3	100.0	150
事務系の派遣社員経験	2.0	30.7	52.0	13.3	2.0	100.0	150
青年海外協力隊、ボランティア経験	3.3	29.3	48.7	16.0	2.7	100.0	150

なり、正社員経験を通して培った職業人としての基本的な業務能力が評価されている。採用職種では、「人事・経理・企画・その他事務職」や「技術・情報処理・クリエイター」などでは、採用条件として正社員としての職業経験を求める事業所の割合が高い。

④他方、「未経験者歓迎」の求人では、非正社員からの採用の可能性が開かれていることにも注目すべきである。前職の就業形態では正社員以外が約3割ほどで、「パート・社会人アルバイト」であった者が14.9%で、このほか契約社員が8.7%、派遣社員が4.5%となる。このように正社員以外の就業形態から「未経験者歓迎」の求人中正社員として採用されている者も少なくない。

「パート・社会人アルバイト」にとって比較的採用されやすいのは「店長・店頭販売・接客・調理」および「警備・技能職・運転」である。また「営業」の求人でも、「パート・社会人アルバイト」

を比較的多く受け入れている。

⑤実際の採用者の平均年齢は25.0歳で、学歴は大卒以上の者が約5割を占め、前職があるものでは経験年数は平均で3.9年となる。「未経験者歓迎」であっても何らかの経験を求めている場合が多いため、必ずしも若いことが採用の条件とはならない。前職が「パート・社会人アルバイト」である場合では、大卒以上が29.3%で、採用時の平均年齢は23.7歳で、仕事経験年数は平均で3.1年である。

#### IV 正社員登用の実態

正社員登用の制度や慣行をもつ事業所は、それに何を期待し、登用候補者や登用者をどのような基準で選択しているのか。この点をまとめると下記のようになる。

①非正社員から正社員への登用制度・慣行を持つ事業所は、飲食店や小売業など従業員に占める非正社員比率が高い事業所で多い。正社員登用を「制度」として整備している事業所のうち、その8割弱の大多数が制度を非正社員の全員に公開している。これに対して、正社員登用を「慣行」として行っている事業所では、その割合が4割程度と低くなる。

②企業が、正社員登用の制度や慣行に期待する役割(表7)は、優秀な非正社員を登用し、その人材の定着や仕事意識を高めることにあるが(約8割)、それ以外にも正社員の補充や選抜、非正社員全体の定着や仕事意識の向上、優秀な人材へのより高度な教育訓練機会の付与などさまざまなものがある。つまり、正社員登用を一部の優秀な者を活用するという目的に限らず、非正社員全体の活性化をも同時に狙っているのである。こうした企業は、非正社員の正社員登用を人事戦略として活用していると推測される(中島 2003)。

③正社員登用の候補者を選ぶ際の条件(表8)は、上司による推薦や本人の応募など手続き面のほか、本人の業務成績が一定の基準を満たすことや、登用後にフルタイム勤務やシフト勤務、残業などの正社員としての勤務形態、さらには仕事内容や職種の変更に柔軟に対応できることを課すことが多い。

さらに、30歳以下の若年者を登用する際に重視する点では、仕事への意欲をあげる事業所が多数を占める。また、業務上の知識や技能も重視される傾向にある。このほか、チームワークで仕事をする能力や業務成績、登用後の将来性、リーダーシップを発揮する能力などを重視する事業所も少なくない<sup>7)</sup>。

④過去3年間に正社員登用を実施した事業所を取り上げると、正社員登用に応募ないし推薦された候補者の約7割が、実際に登用されている。過去3年間に登用された30歳以下の正社員登用者は、登用以前には「アルバイト」ないし「契約社員」として正社員と同じ勤務時間つまりフルタイムで勤務しており、長くとも勤続1年から2年で20歳代半ばに、「店長、店長候補」「営業職」「接客、フロント、サービス」「事務」を中心とする

表7 正社員登用の制度や慣行に期待する役割(三つまで選択)  
(単位:%)

正社員を補充する	37.5
優秀な非正社員を登用し、その人の定着や仕事意識を高める	79.8
優秀な非正社員に、より高度な教育訓練の機会を与える	21.2
非正社員全体の定着や仕事意識を高める	31.7
非正社員を採用しやすくする	9.6
正社員に登用する人材を選ぶための試用期間として	35.6
その他	1.0
特に何も期待していない	0.0
無回答	4.8
合計	100.0

注: 回答数 104。

表8 正社員登用の候補者を選ぶ際の条件  
(該当するものすべて選択)

(単位:%)

上司による推薦があること	65.4
正社員登用の機会に本人が応募すること	40.4
勤続年数が一定年数以上であること	20.2
勤続年数が一定年数以下であること	0.0
ある年齢以上であること	6.7
ある年齢以下であること	9.6
ある年齢範囲内であること	1.9
業務成績が基準を満たしていること	49.0
社内資格が基準を満たしていること	3.8
学歴が基準を満たしていること	3.8
登用後、正社員に求められる勤務形態をこなせること	66.3
登用後、仕事内容や職種の変更に応じられること	41.3
登用後、転勤をとまなう異動に応じられること	25.0
転職や離職の予定がないこと	18.3
その他	3.8
特に決まった条件はない	4.8
無回答	5.8
合計	100.0

注: 回答数 104。

職種に登用されている。職種によって登用状況に違いがあり、店長や販売、接客、調理の分野ではアルバイト等からの正社員登用が活発に行われている。

⑤さらに、正社員への仕事の割り振り方別に非正社員の正社員への登用の実態を見ると、正社員

表9 正社員への仕事の割り振り方別に見た非正社員の正社員への登用の運用実態

(単位：%)

		〔非正社員の正社員への登用の実態〕			
〔正社員への仕事の割り振り方〕		制度・慣行あり／過去3年間の登用実績あり	制度・慣行あり／過去3年間の登用実績なし	制度・慣行なし	合計
	決まった範囲の仕事／様々な仕事を割り振る	8.2	73.5	18.4	100.0 (n = 49)
	育成のため積極的に高度な仕事を割り振る	22.1	58.8	19.1	100.0 (n = 68)

の育成に熱心に取り組んでいる事業所では、非正社員の登用が実際に行われていることがわかる(表9)。

## V 小 括

①同一企業における若年の正社員と非正社員の人材活用や能力開発の実態を比較すると、正社員に比べて非正社員に対する期待勤続年数が短く、OJT 機会も限定されており、キャリアの上限も低くなる。この限りでは、非正社員として就業することは、人的資源投資の機会が乏しく、将来のキャリア形成が制約される可能性が高いと言える。

しかし、正社員の人的資源投資に熱心な企業では、非正社員の人的資源投資や人材活用にも熱心であることが確認された。つまり、非正社員としての就業機会を選択する場合であっても、人的資源投資を重視している企業を選ぶことでキャリア形成上の制約を少なくすることが可能となる。さらに、人的資源投資に熱心な企業では、非正社員から正社員に登用する仕組みが整備されており、実際の登用も多いことが確認された。

②企業は、正社員登用の制度・慣行を、優秀な非正社員に登用し、その人材の定着や仕事意識を高めることや、非正社員全体の定着や仕事意欲の向上のために活用している。非正社員を活用する企業に対して、正社員登用制度を非正社員の人材活用の活性化策として導入することを奨励する施策も有益となろう(佐藤・佐野・藤本・木村 2004)。

③非正社員から正社員に登用された者のキャリアを見ると、勤続1年から2年で20歳代半ばに登用された者が多い。また、正社員に登用されるためには、業務成績が登用基準を満たすことだけ

でなく、登用後にフルタイム勤務だけでなく、正社員に求められる勤務形態(残業やシフト勤務など)、さらには仕事内容や職種の変更に柔軟に対応できることが求められることも多い。言い換えれば、正社員と非正社員の仕事の領域が分離されている職場では、非正社員の正社員登用が難しくなると言えよう。それは、仕事上の能力だけでなく、正社員に期待される柔軟な働き方を担えることが正社員として登用される条件となっていることによる。正社員登用の運用に際して、後者の要素を人事セクションが重視することが多く、現場の意向と意見の食い違いが生じることも少なくない。

他方で、正社員の雇用区分が多元化され、職種限定や短時間勤務の雇用区分が設定できれば、正社員登用の機会が拡大しよう(佐藤・佐野・原 2003)。

④「未経験者歓迎」の求人を行う目的は、幅広い層から採用を行うことにあるが、「同業種・同職種の経験がない者」でも、さらには「正社員経験がない者」でもよいというわけではない。実際の採用者の属性を見ると、前職と現職が同職種である者や前職が正社員であった者がかなりを占める。しかし、非正社員からの採用の可能性が閉ざされているわけではなく、約3割は非正社員から採用されていることに注目すべきである。「未経験者歓迎」求人を拡大することは、非正社員の正社員へのキャリアを広げることに貢献しよう。

⑤「パート・社会人アルバイト」などの非正社員でも、「意欲、チャレンジ精神が旺盛であること」「自分の考えを説明できて、他人の話をよく聞けること」「謙虚・素直であること」などを満たす者は、「未経験者歓迎」の求人ですら正社員とし

て採用される可能性が高い。他方、「未経験者歓迎」の求人であっても何らかの経験を評価して採用しているため、年齢が若いことが採用の決め手になるわけではない。「未経験者歓迎」求人で採用されるためには、即戦力としてのスキルが求められるわけではないが、仕事への積極的な取り組み姿勢と最低限のビジネススキルの習得が不可欠となる<sup>8)</sup>。

⑥最後に、今後の研究課題として、正社員登用と未経験者歓迎募集の関係、さらに両制度の導入と新卒採用及び新卒採用者の定着率と関係を分析することを指摘できる。

- 1) 2004年度に、若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）が都道府県に順次設立された。ジョブカフェは、若者の就職を支援するため、必要な能力を向上させるために、相談から就職支援セミナー、職場体験、職業紹介、就職後フォローアップカウンセリングなど一貫したサービスをワンストップで提供しようとするものである。
- 2) 本稿で分析に取り上げる調査は、つぎのメンバーからなる調査研究委員会が実施したものである。本稿では、同報告書の集計結果を活用している。記して、お礼を申し上げたい。  
主査：佐藤博樹（東京大学社会科学研究所教授）、委員：小杉礼子（労働政策研究・研修機構副統括研究員）、黒澤昌子（政策研究大学院大学教授）、上西充子（法政大学キャリアデザイン学部助教授）、佐野嘉秀（東京大学社会科学研究所客員助教授）、鈴木不二一（連合総研副所長）、茂呂成夫（同上主幹研究員）、千頭洋一（同上研究員）。研究会の成果は、若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究委員会（2004）として刊行されている。詳しい調査の結果は、同報告書を参照されたい。
- 3) 調査は、2003年4月～6月末の期間に、就職情報誌およびホームページにて、「未経験者歓迎」の中途採用募集、「非正社員から正社員への登用あり」の求人を行っている企業の人事担当者を対象に、郵送法で2003年7月に調査を実施した。対象企業数は3000社で、204件を回収した。有効回答率は6.8%であった。

回答事業所の基本的な属性は以下ようになる。①回答事業所は、本社（本店）が88.7%と9割近い、②企業全体の正社員数は、29人以下が33.8%、30～99人が23.0%、100～299人が24.0%、300人以上が17.6%であり、③業種はサービス業が29.4%と多く、これに製造業が16.2%、その他が16.2%、卸売業が9.8%、小売業が8.8%、不動産業7.4%、建設業5.4%、飲食店が4.9%となる。

対象企業の抽出は、下記のようにリクルート発行の求人誌と転職情報サイトを利用した。

- ①『From A』誌の「A to Next」欄の求人広告で、2003年4月7日号から7月10日号まで647社。
- ②『From A 関西』誌の「A to Next」欄の求人広告で、2003年6月2日号から7月7日号まで397社。
- ③『とらばーゆ』誌の「未経験者歓迎」マーク付き求人広告で、2003年5月7日号から7月9日号まで996社。

④『とらばーゆ関西』誌の「未経験者歓迎」マーク付き求人広告で、2003年6月4日号から6月18日号まで172社。

⑤転職情報サイト「リクナビNEXT」に2003年6月に掲載された未経験者歓迎広告で、社数は1711社。

上記四つの求人誌から抽出された2212社と「リクナビNEXT」から抽出された1711社、計3923社から重複する会社を除き3000社を抽出し、調査対象とした。

- 4) 求人全体に占める「未経験者歓迎」の比率を求人誌の「Bing」が調査している（B-ing 編 2004）。2002年10月から2003年9月に掲載された求人広告2万7710件のうち「未経験者歓迎」求人の件数は1万4843件で、53.5%を占める。なお、この求人広告の分析は、若年層を対象とした正社員求人に限定していないため、連合総研調査とは異なることに留意されたい。
- 5) B-ing 編（2004）は、「未経験者歓迎」の求人を行う理由として、「経験者が採用できないので未経験者にも門戸を解放」「そもそも『経験者』の数が少ない業種、職種である」「まっさらな状態で率直に吸収できる人材を望む」「異業界の視点やノウハウを持ち込んでほしい」などをあげている。
- 6) B-ing 編（2004）は、「未経験者歓迎」の求人が多い職種としてサービス・販売（71.3%）、営業（65.8%）、エンジニア（35.5%）、専門職・クリエイティブ職（30.8%）などをあげている。
- 7) 正社員求人と同時に、契約社員やアルバイトを求人している事業所に関して、正社員の採用条件を分析したデータとして、とらばーゆ編（2004）が参考になる。正社員の採用条件として、「提案力」「将来性」「幹部候補生として意欲」「調整力」などが指摘されている。
- 8) 若年者を採用する際に企業が重視する職業能力として、コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、資格取得、ビジネスマナーが指摘されている（厚生労働省職業能力開発局能力評価課、2004）。

#### 参考文献

- B-ing 編（2004）「2万7000件の求人データからはじめて分かった未経験者からの転職を狙うならこの仕事ランキング」『B-ing』2月18日号。
- 樋口美雄・太田清・家計経済研究所編（2004）『女性たちの平成不況——デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社。
- 本田由紀（2004）「学者が斬る——フリーター像の常識を疑え」『エコノミスト』6月29日号。
- 若年者キャリア支援研究会（座長：諏訪康雄）（2003）『若者の未来のキャリアを育むために——若年者キャリア支援政策の展開』厚生労働省職業能力開発局。
- 若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究委員会（主査：佐藤博樹）（2004）『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』（財）連合総合生活開発研究所。
- 厚生労働省職業能力開発局能力評価課（2004）『若年者の就職能力に関する実態調査』結果。
- 小杉礼子編（2003）『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構。
- 小杉礼子（2004）『フリーターという生き方』朝草書房。
- 黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490号。
- 中島豊（2003）『非正規社員を活かす人材マネジメント』日本



経団連出版。

佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ（2003）「雇用区分の多元化と人事管理の課題——雇用区分間の処遇の均衡」『日本労働研究雑誌』518号。

佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨（2004）『パート・契約・派遣・請負の人材活用』（日経文庫）日本経済新聞社。

酒井正（2004）「均等法世代とバブル崩壊後世代の就業比較」樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況——デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社。

とらばーゆ編（2004）「契約社員・アルバイトとの違いは？ 人事に聞いた“正社員採用”の5つの条件」『とらばーゆ』3

月3日号。

上西充子（2004）「フリーター問題に関する先行研究の整理と今後の課題」『生涯学習とキャリアデザイン』（2004年度法政大学キャリアデザイン学会紀要），第1巻。

リクルート・ワークス研究所（2002）『若年のキャリア支援に関する10の提言：失業・無業を超えて』リクルート・ワークス研究所。

さとう・ひろき 東京大学社会科学研究所教授。最近の主な著作に『仕事の社会学』（共編著，有斐閣，2004年）。人事管理・産業社会学専攻。